

時代の変化に対応しながら 社会的使命を 果たしていこう

2025年8月に生保労連の委員長に就任した堀義行委員長が、10月に連合の事務局長に就任された神保政史事務局長に、2026春闘への意気込みや事務局長として特に推進したい取組み等について話を伺いました。

社会的課題の解決に取り組む

堀委員長(以下、堀) これまでの経歴を含め、労働組合にてどのような取組みをされてきたのかお聞かせください。

神保事務局長(以下、神保) 私は電機メーカー出身で、労働組合は支部から本部、そして産別※(電機連合)での経験を積み、10月の連合大会で事務局長に就任しました。

電機産業にとって厳しい時代に役員を務めてきたこともあり、「組合が先駆的な取組みをしていかななくてはならない」という思いを強く持っていたので、構造改革や働き方改革、ジェンダー平等推進などに取り組んできました。一方で、労働組合はまだ時代の変化への対応が不十分であり、組織風土や文化の面では依然として課題が残っていると感じています。電機連合では特にその点を意識的に変えていかなければならないという思いでこれまで取り組んできました。

※産別とは産業別労働組合の略称。同じ業界や業種の企業別組合(単組)が集まって構成された連合体のこと

堀 電機連合では先駆的な取組みで労働界をけん引されてこられた中で、連合の事務局長に就任されましたが、連合としてこれからどのような取組みを推進していきたいとお考えですか。

神保 産別ごとに様々な課題や取組みがある中で、連合はより広い視野で社会的課題の解決に向けて取り組む必要があると考えています。例えば、春闘には、社会全体で賃上げの機運を高め、情勢をつくり出す社会運動的な要素も含まれています。産別で積み上げてきた取組みを土台にしながら、それを全体へ広げ、社会課題解決にどうアプローチしていくかを意識して進めることが重要です。そのためには、これまで以上に大きなうね

りをつくり出すことが必要であり、発信力が欠かせません。「連合は何をしている組織なのか」「連合の存在意義は何なのか」をしっかりと発信していかなければ、社会的なうねりは生まれません。芳野会長がこれまで築いてこられた連合のプレゼンス向上と発信力強化の流れをしっかりと支えながら、さらに広げていくことも私のミッションだと思っています。

2026春闘は「実現にこだわる」

堀 春闘については特に世間からも大変注目されています。生保労連でも2026春闘に向けた検討を行っているところですが、2026春闘の連合スタンスをお聞かせください。

神保 2年連続で5%以上、その前年も高い水準での賃上げが実現しており、ノルム※が変わりつつあると感じています。これは連合が取り組んできた「未来づくり春闘」の成果が、徐々に広がり、実績として表れてきているからだと感じています。ただ、5%以上の賃上げが本当に生活実感としてみなさんに届いているかどうかという点では、実質賃金が物価上昇に追いついていないなど、まだまだ課題はあります。2026春闘はこれまでの流れを定着させ、すべての働く人に波及させる正念場です。連合では「5%以上の賃上げ」を掲げ、数字だけ見ると昨年と同じに見えますが、そこに私たちの強い思いを込めて、「実現にこだわる」という姿勢で臨みます。

※ノルムとは、社会的規範のこと

松田書記長(以降、松田) 生保労連も2025年11月の労使協議会で、早期に生命保険協会会長宛に春闘に関する申し入れを行いました。また、昨年から内勤職員春闘については水準目安を掲げており、今年度もその方向で検討を進めています。

神保 賃金の話になると、どうしても“何円”とか“何パーセント”という数字に注目が集まりがちです。でも本当に大事なのは、労使が一同に話し合う場を持ち、これまでの概念そのものを変えていくことであり、そうした取組みこそが、ノルムを変えていく大切な一歩になると思います。その意味でも2026春闘は、持続的な賃上げを実現するためのベースをつくる正念場でもあると考えています。



堀委員長



神保事務局長

安心してチャレンジできる 環境づくりが重要

堀 生保労連としても会社との対話を通じて組合員の想いをしっかりと届けることにこだわっていききたいと思います。続いて、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、どのような取組みに力を入れていきたいとお考えですか。

神保 格差の問題や孤独、分断、教育などの社会課題の多くは、経済的自立などに起因していると思います。働くことは、単に経済的な自立を可能にするだけでなく、コミュニティや社会を形成する意義にもつながり、個人の生き方や社会貢献にも結びつきます。だからこそ、働くことの尊さや重要性を改めて強く感じています。雇用の流動性が高まる中で、セーフティネットをどう構築していくかが問われていますが、特にAIの進展により急激な変化が予想される今、安心して次の挑戦に踏み出せる環境を早急に整備していくことが重要だと考えています。

松田 雇用の流動性については、様々な見解があると考えていますが、生保労連としては多くの方に生保産業を選んでもらえるよう、長く安心して働き続けられる環境の整備にも力を注ぎたいと考えています。

神保 重要な視点ですね。労働時間問題への対応など、心身の健康を守る取組みも大変重要です。健康が守られながら能力を発揮できる職場環境づくりに労働組合としてしっかりと取り組んでいかなければならないと思います。

堀 生保労連でも、安心して働くことができる職場づくりに向けて、1月に「働きがい生きがいを持てる職場づくりに向けた中期取組方針」を策定し、各組合とともに取り組むこととしています。

地域・社会でさらなる役割発揮を

堀 最後に生保労連や組合員に向けてメッセージをお願いします。

神保 電機産業が担うインフラといえ

目に見えるものが中心ですが、生命保険はまさに「目に見えないインフラ」です。病気や事故など、人生の不測の事態に備える仕組みが、私たちの生活の土台を支えています。さらに、地域に密着した活動の中でお客さまとの対話をとても重視されていますよね。商品の説明や確認を丁寧に行い、定期的に接点を持つことで、1対1の関係性が地域全体の安心につながっていると感じています。人と人との関わりが希薄になってきている今の社会で、生保産業の役割はより増していくと思います。地域・社会でのさらなる役割発揮に期待しています。

堀 生保産業はフェイストウフェイスの取組みを基本として、保険の提案にとどまらず、ご家族のことから地域のことにも目を配りながら活動しています。それを改めて「地域の安全を見守る運動(見守り運動)」として整理し、生保労連全体で推進しているところです。改めて強力に取組みを進めていきたいと思っています。

神保 生保産業は多くの女性が活躍している産業ですから、ジェンダー平等推進の取組みにも期待しています。

堀 組合活動への女性参画という点では、改善すべき部分があると認識しています。この課題についても、単なる数合わせだけではなく、本質的な視点から検討を進めるため特別委員会を設置して取り組んでいます。今後も連合と情報交換を行いながら、課題解決に努めていきたいと思っています。

神保 組合活動への女性参画を進めていくには、女性が参画しやすい環境づくりが大事ですね。時間的な配慮はもちろんですが、組合活動の「とっつきにくさ」や古いイメージを払拭する必要があります。それは連合も同じなので、ともに頑張りましょう。

堀 我々も時代の流れに応じて変化しつつ、生保産業としての社会的使命をしっかりと果たしていけるよう、組合員のみなさんとともに引き続き取り組んでまいります。本日はありがとうございました。



松田書記長